ZAIZHI GUANLI RIJI

在职管理日记

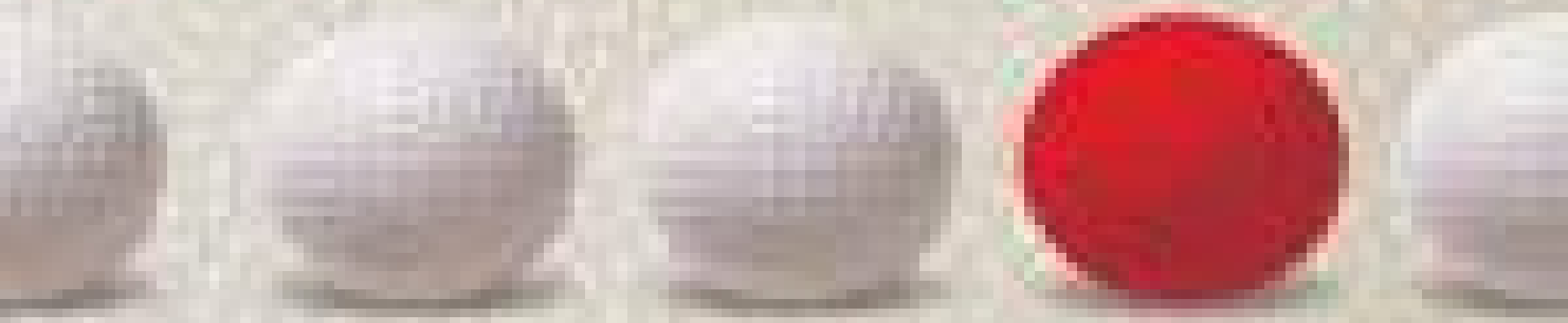
[illegible]

[illegible]

重磅推出

[illegible]

▶▶ 人力资源管理之劳动关系必修课



[illegible]

[illegible]

COAY Books

目录
Content

- 第一节 午餐时间也算工作时间？（1）
- 第一节 午餐时间也算工作时间？（2）
- 第二节 晚班、夜班或者周末班不等于加班（1）
- 第二节 晚班、夜班或者周末班不等于加班（2）
- 第三节 调休也是有讲究的（1）
- 第三节 调休也是有讲究的（2）
- 第四节 非全日制用工VS. 业务外包（1）
- 第四节 非全日制用工VS. 业务外包（2）
- 附：术语解释与法规链接（1）
- 附：术语解释与法规链接（2）
- 第一节 变异的事假（1）
- 第一节 变异的事假（2）
- 第二节 谈何容易的病假条（1）
- 第二节 谈何容易的病假条（2）
- 第三节 病假工资少不得（1）
- 第三节 病假工资少不得（2）
- 第四节 离职员工的带薪年休假
- 第四节 离职员工的带薪年休假
- 第五节 工龄谁说了算？（1）
- 第五节 工龄谁说了算？（2）
- 第六节 复婚无婚假？
- 第七节 过时的探亲假（1）
- 第七节 过时的探亲假（2）
- 附：术语解释与法规链接（1）
- 附：术语解释与法规链接（2）
- 附：术语解释与法规链接（3）
- 附：术语解释与法规链接（4）

第一节 午餐时间也算工作时间？（1）

2007年2月5日 晴

历经半年多的风风雨雨，经历了试用期的考核以及进进出出的洗礼，总算在毕业以后的第二家公司暂时站稳了脚跟。

然而，不幸的是，今天我迟到了。

我们公司规定早上八点半上班，下午五点半下班，中午有一个小时是午饭休息时间，但是因为公司有食堂，所以公司规定午饭休息时间不能离开公司。

公司有班车，可是班车不经过我住的地方。在上海，刚毕业的我，只能找比较偏僻的地方租房子，这样才能保证我每个月的工资能解决我的日常生活所需。没办法，我每天只能坐公交，然后再转班车。

不幸，十分不幸，我坐的公交车路上堵了，赶班车是没戏了，只能再转其他公交到公司。这样一来就晚到了将近四十分钟。

狂郁闷，根据公司规定，迟到半小时视为旷工半天。虽然有点过分，但是当初我签字确认过的《考勤制度》，只能自认倒霉了。

半天工资没了，心疼啊！

心里不爽，中午吃完饭，就想出去溜达溜达，散散心。走到公司门口，却被门卫给拦了下来，说是要通行证。这才猛然想起，公司规定午饭休息时间不能离开公司。无奈，回办公室，上网。

突然，一个论坛的帖子吸引了我——“午餐时间是否算作工作时间？”这个标题让我想起了我刚进公司时，对公司作息时间的困惑。以前一直说朝九晚五，八小时工作制，可是我们执行的工作时间却是九个小时。当时我也问过我们部门的老同事，他们跟我说是午餐休息时间不属于工作时间，所以我们的工作时间是八小时，不违法。老前辈们这么说了，我也就没有再深究。今天的这个帖子，又引起了我的困惑。

回帖的人比较多，看来关注此问题的人不少。

回答不外乎三种：

1、午餐时间算作工作时间；

2、午餐时间不算作工作时间；

3、午餐时间是否算工作时间根据公司与员工的劳动合同约定或公司制定的规章制度而定。

不过有一点大家的意见是统一的，那就是我们国家的法律规定以及绝大多数地方的法规对此都没有做出明确规定。

Google一下，结果只发现江苏省对三班制的职工做了特别规定，说是“生产、工作不容间断的三班制企业员工班中就餐是自身生理需要和工作需要，其短暂中断的用膳时间应算作工作时间。”但是，这个规定只适用于“三班制”的用人单位，另外，什么叫“短暂中断”也不太明了。

那么到底午餐时间算不算工作时间呢?

就在这时，我们经理走了进来，说道：“下午劳动法专家到公司来提供面谈咨询，这是一次难得的机会，大家把这段时间碰到的问题整理一下，下午两点，我们一起向他们咨询一下。”

我心里一阵窃喜，真是及时雨呀!

于是我整理出如下问题，准备咨询专家：

第一，午餐休息时间是否算作工作时间?

第二，迟到半小时视为旷工半天，这样的规定是否合法?

第三，对迟到员工可否以扣工资的形式进行处罚?

……

第一节 午餐时间也算工作时间？（2）

两点整，专家面谈开始了，我把所关注的几个问题抛了出来。

专家的解答是：

第一，午餐休息时间是否算作工作时间，这在法律上确实没有明确的规定，主要看公司规章制度的规定。

一般情况下，公司明确规定的午餐休息时间是不计算进工作时间的。但是，司法实践中对工作时间的认定，一般是按照员工是否因为公司的原因而无法自由支配自己的时间而认定的。

因此，如果员工确因工作需要而无法自由支配自己的时间，那么这个时间就极有可能会被认定为工作时间。比如很多公司的驾驶员需要长时间在公司待命，虽然这些驾驶员可能没出车，但是，其在公司待命的时间应该算作工作时间。现在甚至有案例将驾驶员因为工作需要，在家待命的时间都算作工作时间。这也是为什么用人单位都千方百计要将驾驶员申请为不定时工作制的原因之一。

还有部分企业，因为有食堂，或者集体叫外卖，所以在制度中规定员工午餐休息时间不得外出，擅自外出者，按照擅自离岗处理。如果有这样的规定，那么这个午餐休息时间就不能剔除在工作时间之外，因为此时员工的时间因为公司的规定不能自由支配。一般在这种情况下，午餐休息时间会被认定为工作时间。

所以，要想避免午餐休息时间被认定为工作时间，就不能对员工在午餐休息时间的活动场所进行限制，同时要在劳动合同、集体合同或者规章制度中明确，午餐休息时间不计入工作时间。这样，就可以避免法律风险了。

实践中，还有些企业规定有班前会、早操，等等，但这些班前会、早操又都安排在上班前，同时又规定班前会、早操不得迟到，否则按规定处理。其实，这种操作也是有问题的，最终班前会、早操所占用的时间全部要被认定为工作时间的。

第二，关于考勤的问题，单位应该做出明确规定。

为了提高管理效率，公司应当对迟到、旷工、早退等行为进行明确界定。

一般情况下，晚于上班时间到班就属于迟到了。但是，部分企业出于人性化，考虑到城市交通的实际情况，会对迟到进行比较宽泛的界定，比如可能会规定九点上班，但是九点十分之前到算迟到却不予处罚，九点十分之后到才进行相应的处罚。当然，企业对迟到行为的惩罚通常都是比较轻的。话说回来，如果单位仅仅规定按照迟到次数进行处罚，那么就可能有员工钻空子，迟到七个小时，上班一个小时。

有鉴于此，实践中允许企业在规章制度中明确，迟到超过多长时间的视为旷工。至于超过多久才能视为旷工，法律没有规定，实践中也没有约定俗成的规定，一般由企业在制定规章制度时跟工会或职工代表协商确定。

第三，根据《企业职工奖惩条例》的规定，企业可以对违纪的员工进行经济处罚，因此，对迟到员工进行经济处罚是可行的。但是，处罚的数额不得超过该员工当月工资的20%，且从工资中扣除以后，员工所得工资不得低于最低工资标准。（笔者注：该意见仅适用于2008年1月15日前，具体见文后的“专家提醒”。）

面谈咨询结束后，我们部门经理组织大家开会，大家都觉得，我们的考勤制度需要调整，特别是针对午餐休息时间的规定要进行修改。

哈哈，目的达到，一个爽字了得。

专家提醒

●一些特殊的时间段（如午餐休息时间、下班后的洗浴时间等）要想不被认定为工作时间，就不能在该时间段限制员工的自由支配权。

●迟到多久视为旷工，因为牵涉员工切身利益，需要征求员工意见，与工会或者职工代表协商确定。

●2008年初，《企业职工奖惩条例》已经被废止，根据我国《行政处罚法》的规定，对公民进行经济处罚的只能是有法律、法规规定作为依据的情况下由行政部门作出。企业不是行政部门，企业规章制度不是法律，所以企业不能对员工进行罚款等经济处罚。作为替代方案之一，建议企业可以把员工遵守劳动纪律方面的情况作为绩效考核指标之一，从绩效奖金的调整方面实现对表现不佳员工的经济处罚。

第二节 晚班、夜班或者周末班不等于加班（1）

2007年2月10日 多云

今天是发薪日，盼望已久了！

中午我吃完饭回到办公室不久，就被隔壁薪酬科办公室的一阵喧闹声给吸引了过去。一看，一个五大三粗的员工正在冲着薪酬科的小姑娘大声嚷嚷着："你们也太不规范了，少发我加班工资，给我补！"

小姑娘刚进公司不久，什么时候见过这种阵势呀，而此时薪酬科的其他同事都吃饭没回来，就她一个人，看到这个大块头过来找她理论，她一下子就有点懵了，结结巴巴地回答道："上……上个月……上个月你没有加班呀。"

员工说："谁说没加班了？你们都是下午五点半就下班，我们每天都是工作到晚上十一点钟，怎么能说没有加班呢？"

"这……"小姑娘一时语塞，不知道如何回答是好。

看到这里，我大概明白是怎么回事了。这个五大三粗的员工应该是我们公司生产部的操作工。我们公司有两套工时制度，行政办公室人员一般是早上八点半上班，下午五点半下班，而生产部门因为行业特殊性，机器需要二十四小时运转，所以采用的是四班三倒，每班工作八小时，从每天早上七点到下午三点是早班，下午三点到晚上十一点是晚班，晚上十一点到次日七点是夜班。估计这个员工应该是上晚班的。

这时小姑娘看到了我，如同看到了救星，连忙把我拉了过去当挡箭牌："我们发的工资都是按照他们人力资源部给的算法和你们的考勤记录进行的，你们要有什么疑问，可以问问他。"

然后又冲着我，用可怜巴巴的眼神看着我，说道："雷哥，救救我，帮忙解释一下。"

我哭笑不得，既佩服这个小姑娘的随机应变，又苦恼于如何向这些对劳动法律一知半解的工人们解释这个事情。因为我也是最近刚刚

对这个问题有了一个较为明确的答案。

说实话，对于这个问题能有个明确的答复，也是机缘巧合。前段时间，我的一个同学小马，也碰到了一个有关工作时间的问题，不过他的问题跟我今天碰到的不太一样。

他们公司因为行业特殊，每天不需要工作八个小时，每天大概六个小时就差不多了，所以公司规定的工作日工作时间只是从早上九点到下午四点，中午休息一个小时。一开始他们还挺开心的，每天可比别人少工作两个小时呀。然而紧接着的规定让他们感觉又有点不划算了：每周六还得上班。这么一来，小马每周就只能休息一天。

时间一长，小马的女朋友不干了，于是，他女朋友开始跟他闹，闹得他是头昏脑涨。

没办法呀，他只能找公司理论。可是公司告诉他，公司的做法没问题。小马一听，火大了：公司成心蒙我嘛！欺负我不懂？别的那么多公司，人家都是双休，为什么我们单休？十几年前国家就规定周六、周日是休息日了，公司现在的做法没问题才怪呢！

肯定有问题。

于是，小马打电话到劳动局，向劳动监察大队投诉了自己公司，称公司不遵守国家法律规定，任意延长工作时间，每周工作六天。劳动监察大队接到投诉，自然很重视。于是详细向小马询问了此事，听完小马的叙述，劳动监察大队的人乐了，对小马说："同志，你们公司的做法确实没问题。"

小马一听，火更大了，他对劳动监察大队的人说："大家都休息两天，为什么我们只休息一天，却没问题呢？我记得国家早就规定做五休二了呀！"

第二节 晚班、夜班或者周末班不等于加班（2）

劳动监察大队的同志解释道："小马同志，这个问题是这样的：根据我们国家的规定，每天工作不超过八小时，每周工作不超过四十小时，每周至少休息一天。这是我们国家对一般工作时间所做的规定，也就是实践中所说的标准工作时间。同时，劳动部在给广州市劳动局的答复中，明确说了，每天工作不超过八小时，每周工作六天，但是每周工作时间不超过四十小时的，并不违法，可行。

你们公司每天只工作六个小时，每周即使工作六天，总共也才三十六小时，根本不超过四十小时，而且你们每周日是休息的，所以你们公司的做法并不违反有关劳动法律的任何规定。"

小马听了，恍然大悟。

但是烦恼随之而来：既然公司工作时间上没问题，那么女朋友那儿如何摆平呢?

没办法，小马只能做两手准备：一边准备各种理由，争取能劝动女友，不要再纠缠于每周休息几天的问题；另一边小马找到我，让我帮忙留意有关招聘信息——他准备跳槽，没办法下的办法。

当然小马也顺便告诉了我这件事情，跟我大倒苦水。不过我倒是也趁机搞清楚了不少有关工作时间的问题。

因此，我清晰了一下条理，然后向那位"大汉"解释道："根据我们国家的规定，一般情况下，企业安排员工工作，每天工作不超过八小时，每周工作不超过四十小时，每周至少休息一天，都是合法的。你们采用的四班三倒制，每班每天工作时间八小时，每四天有一天休息，经过人力资源部门的精心排班，大部分班次都能确保每周休息两天，即使无法实现休息两天的班次，公司也已经安排了该班次的集体调休。由于法律规定如果员工休息日加班，公司可以安排调休，所以这种做法完全合法合理。

“而你上个月所上的晚班，经过事先安排调整，上个月刚好没有出现加班的情况。不信，你等等，我让你看看你自己签收过的你上个月的考勤记录，上面很明确地显示着你上个月的工作时间，你自己可以算一算，跟法定工作时间对比一下，看公司是否有问题。

“你叫什么名字？”

在得到答案后，我回到办公室，翻找出了他的考勤记录。当着众多围观者的面，我将他自己签过字的考勤记录递到他手里。他拿着看了看，然后递还给我，说：“谢谢，看来是我搞错了。”

然后，冲着薪酬科的小姑娘抱歉地一笑，走了。

围观的人群也就散了。

薪酬科的那个小姑娘对我是连声道谢，我当然不会像老一套那样来一句“不用谢，这是我应该做的”。我的回答如下：

“新来的吧？这是见面礼了。”

然后丢下一脸茫然的小姑娘，走人。

专家提醒

●每天工作时间不超过八小时；

每周工作不超过四十小时；

每周至少休息一天。

●只要是同时符合上述三个条件，我们都可以称之为标准工作时间，不存在加班或者违法的问题。

●不管八个小时安排在一天的什么时间段，也不管四十个小时在一周内怎么分配，更不管休息一天安排在周几，只要同时符合上述三个条件，即属于标准工作时间，不存在加班或者违法的问题。按照这样的规定设计的工作时间制度也就是合法的。

第三节 调休也是有讲究的（1）

2007年4月3日 阴

早晨起床，天阴沉沉的，乌云密布，压得很低，给人一种透不过气来的感觉。我最讨厌这样的感觉。

这种天气下，我往往会碰到不爽的事情。不是迷信，而是经验！

果不其然，到公司后不久，突然接到部门经理的电话，说是劳动监察大队的人来了，让我过去一起接待一下。

我心里咯噔一下。善者不来，来者不善。这帮人来，不太可能是主动来检查什么的，八成是有人投诉了。自从《劳动合同法》几个草案稿公布引起广泛讨论关注以后，我们就预估到劳动关系管理会引起大家的重视，所以我们已经非常小心了，处处都尽量按照法律规定在操作，我实在是想不出哪里出了问题。

管他呢，兵来将挡，水来土掩。先看看再说。

来到会客室，劳动监察大队的人已经到了。三个人，两男一女，中等身材、略有秃顶、被称为于科长的中年男人显然是他们三人中的主要人物；另外那个男的很年轻，看上去应该是刚刚毕业不久的；那个女的很干练，有点执法者的样子。

公式般地自我介绍和客套寒暄过后，切入正题了。

“小刘，你跟汪经理他们介绍一下具体情况吧。”于科长冲着那个女的说道。这种介绍情况的事情，当然不会由领导的来说。

被称为小刘的那个女的，冲着于科长点点头。拿起手中的档案袋，抽出一叠材料。似乎借机整理了一下思路，然后对我们说：

“几位，事情是这样的。我们今天之所以到贵公司来拜访，是因为收到了贵公司部分员工的投诉。”

嘿，还真让我给猜中了，果然是被投诉了！不过到底是什么事呢？

小刘继续道："我们最近收到贵公司部分员工的投诉，贵公司在没有经过我们劳动行政部门审批的情况下，在执行综合计算工时制。不知可有此事？"

一听这话，我大脑急速搜寻：综合计算工时，我们没有执行啊。我们执行的都是标准工时呀。难道又是四班三倒制的那一部分操作工不懂政策，乱投诉？

这时，我们部门经理汪经理也是很迷茫地用询问的目光看着我们几个。我们都摇了摇头。

于是，汪经理回道："小刘同志，您能不能说具体一点，我们都有点不明白到底是怎么回事。因为我记得，我们公司好像没有执行综合计算工时的，唯一可能与综合计算工时挂钩的是一部分执行四班三倒制的操作工，不过他们可是每天工作八小时的，每周工作四十小时的，每周休息一天至两天的，所以应该属于标准工时。您所说的投诉如果是针对这部分员工的话，我觉得我们执行的应该不属于综合计算工时，所以不需要经过你们行政部门的审批。"

那个小刘回答道："嗯，你们这个'四班三倒制'之前确实也有人投诉过，不过在问清情况后我们已经向投诉的员工做了说明，解释这不属于综合计算工时，而是属于标准工时，所以不需要经过我们审批。"

"那这次是？"我们几个几乎异口同声问道。

"是这样的，有人投诉，你们公司对于加班规定了一个加班报批制度，是吧？"小刘说道。

"是啊！"我充满疑惑地回答道。这又怎么了？这不是合法的吗？再说也不会牵涉综合计算工时的报批问题呀。

"嗯，同时，你们规定，员工加完班以后，将实际加班时间报到人力资源部，同时按照加班时间领取同等时间的调休单，然后员工可以凭这个调休单申请调休，是吗？"

"是的。"我感觉问题可能就出在调休单上，虽然我还不明确，但是直觉告诉我了答案。

果然，小刘说道：“你们的问题就出在这里。根据我国《劳动法》及有关配套政策法规的规定，只有休息日加班可以调休，其他时间段的加班都是不能调休的。你们将正常工作日的加班加点时间也采用调休的方式进行，显然是违法的。同时，这种方式完全是一种综合计算工时，所有时间段的加班都可以调休，最后看计算周期内的实际工作时间与法定标准工作时间的比较。所以，说你们违法采用综合计算工时制，一点都不为过。”

第三节 调休也是有讲究的（2）

我们几个面面相觑，这还真是不知道，第一次听说。

小刘继续道："另外，对于之前的调休，员工现在还可以主张你们克扣他们的加班费，而之前你们公司给员工的调休只能算作福利待遇享受了。"

闻听此言，我们一下子紧张起来：根据有关规定，无故克扣或者无故拖欠员工工资，员工是可以随时解除劳动合同，并主张公司支付经济补偿金的。这可不是闹着玩的，而且那个政策我们可是执行很久了，真要追究起来，后果不堪设想。

对方看我们沉默不语，也没再说什么，只是将一张"限期整改通知书"推了过来，放到了我们面前。

汪经理拿着看了看，脸色不太好，然后在回执单上签字确认了。

接着，汪经理向对方询问对于整改方案，劳动监察大队可有什么建议没有。

于科长笑了笑说："方案嘛，四个字，依法办事！这就行了。"

汪经理一听，也就估计这些人是不可能给出比较好的整改方案的，看来方案还是得靠我们自己来的。

又接受了一段时间的"依法办事"教育，我们的谈话终于接近尾声了。

例行的客套之后，于科长他们一行三人离去。

汪经理直接去向领导汇报，留下我们几个继续讨论整改方案。

其实，也没什么好的整改方案，无非就是调整原来那个调休制度，改为调休与支付加班工资相结合，但调休仅仅限在休息日加班的情况下。只是，在法律法规未出现较大变化时，对调休制度进行突然的调整，难免会引起员工们的怀疑，那么就可能会有部分员工来找公司索要之前的加班工资。这才是最最棘手的地方。

我们讨论来讨论去，也没有什么好的解决方法。最后不得不决定，暂时先就调休制度进行调整，没有员工提起就算了，如果有员工借机对公司提出以前的加班费要求，再进行个案处理。

然后决定由我写一份报告，待领导批准后执行。

我们讨论结束后不久，汪经理回来了，看他脸色，应该是被领导给批了。毕竟这么大的问题，之前一直没发现，人力资源部有着不可推卸的责任。

于是大家都小心翼翼，担心别惹了汪经理，他现在可是完完全全一个火药桶，哪个不知趣的如果不小心点燃了这个火药桶，估计要被训个狗血淋头。

然而，越是担心出现的事情，越是容易发生。听了我们的汇报，汪经理大发雷霆："这就是你们的整改措施？这也叫整改措施？这样的整改措施让那些门外汉都能做得出来，你们怎么就好意思跟我说只能这么做？你们……"

本来大家都担心某位同事运气好会成为这位顶头上司的撒气桶，没想到结果是大家一起被训，想想也好，大家一起承担总比一个人承担来得好一些。

训归训，骂归骂，发泄完了，冷静下来，我们这位顶头上司也不得不承认没有什么更好的办法了。

于是还是由我主笔，写了一份报告，经汪经理签字，递交领导签字批准。

专家提醒

●只有休息日加班可以调休，其他时段的加班只能支付加班工资，否则极有可能被认定为变相实行综合计算工时制，风险比较大。

●综合计算工时制和不定时工时制都是需要经过劳动行政部门审批的，公司不能擅自实施。

第四节 非全日制用工VS. 业务外包（1）

2008年3月3日 晴

今天，碰上了一件比较蹊跷的事情。

早上上班不久，一名清洁工模样的中年妇女走进了我们办公室，操着一口苏北口音的普通话对我们同事说："你们这里谁是负责劳动关系的？"

一听这话，大家都比较诧异。看这人的打扮很像农民工，一个农民工用"劳动关系"这样的专业术语，倒是很少见。这倒不是歧视农民工，确实是之前大家接触到的农民工文化水平都不高。

"大姐，您先坐！您具体是有什么事情呀？我们这个办公室的人都是负责劳动关系的。"那个同事回答道。

"哦，是这样啊。我是公司的清洁工，进公司一年多了，可是公司一直都没有跟我签劳动合同，也没有给我交社会保险。现在新的《劳动合同法》已经实施这么长时间了，公司还是没有跟我签劳动合同，还是没有给我交社保。听说新《劳动合同法》可是规定了，不签劳动合同可是要发双倍工资的呀。"

闻听此言，大家再次陷入了震惊。

第一，是震惊于这个中年妇女对法律的了解。看来《劳动合同法》出台后掀起的劳动者维权狂潮果然厉害，真的可以说是深入人心啊！

第二，公司居然还有没签劳动合同的员工，这可是我们的失职呀！

接待这位妇女的那位同事对她解释道："大姐，您在我们公司是做清洁工的，每天上午工作两个小时，下午工作两个小时，每天总共四个小时，一周工作五天，你这是属于《劳动合同法》上规定的'非全日制用工'，也就是我们平时说的钟点工、小时工。根据规定，钟点工、小时工是可以不签劳动合同的。"

那中年妇女一听，立即回答道：“还真被我儿子给猜中了，你们果然这么回答我。实话告诉你们，我儿子是学法律的，对劳动法可精通呢。他说了，由于你们这边清洁范围广，我每天实际工作的时间超过四个小时，所以我应该是那个什么全日制用工，不是你所说的钟点工、小时工。再说了，我们那边的钟点工都是给家里干活的，没有给公司做的。”

原来这位妇女有一个学法律的儿子呀，难怪对劳动法如此熟悉呢。

不过，同时大家又都紧张起来，因为公司对清洁工没有严格的考勤制度，如果这个妇女真的一口咬定自己每天工作超过四个小时，而且还能找到一些人证，那公司可就有口难辩了。

“大姐，你的事情我们知道了，我们一定调查清楚，给你一个满意的答复。请相信公司。请你把你的联系方式留给我们，我们一有结果就跟你联系，好吗？”

“好，好，我叫王淑芬，电话号码是13123456789。”

送走了王淑芬，我们大家就讨论起来。

“天哪！这《劳动合同法》还让不让我们活了，搞得连清洁工都来找我们麻烦了。唉，人事难做啦！”

“嘿嘿，她那儿子也真厉害，一下子就戳到了我们的软肋。看来以后对清洁工的考勤要加强了。”

“这可怎么办呀？这一没考勤，二没合同的，如何证明是非全日制用工呀？”

“双倍工资呢！”

……

第四节 非全日制用工VS. 业务外包（2）

大家议论纷纷，我也是绞尽脑汁在想着应对方法。突然，我想起了一件事，于是我赶忙跑到档案柜前翻找起来。

一个同事看到我的行为，笑道："别折腾了，公司清洁工肯定没合同的，难不成你还能变个合同出来？"

我随口答道："不是，这王淑芬的关系可能不在我们公司。"

一听我这话，大家一下子都清醒了过来：我们公司的保安和保洁不都是外包了的嘛！

不过，只是一时的轻松，紧接着，大家又发现了一个问题，既然王淑芬说是没有签过合同，那么很可能保洁公司没有跟王淑芬签劳动合同，如果真是这样，最终还是有可能认定王淑芬跟我们公司之间存在事实劳动关系，因为她毕竟是在我们公司工作的。现在唯一的希望，就是我们公司跟保洁公司的合作协议了。

我就是想到了这一点，才去翻档案柜的。因为我记得，当时合作协议的附件确实有几个保洁员的姓名，但是不记得是否有王淑芬，如果有，万事大吉；如果没有，可能就麻烦了。

终于找到了那份协议，打开一看，我顿时轻松了下来："同志们，不要怕，救命稻草来了。这份协议的附件里，不但有王淑芬的名字，还有身份证号码、联系电话、联系地址，信息齐全。而且，协议里明确了这些保洁员的工作时间，规定很清楚。所以，咱们公司可以脱身啦！哈哈。"

"唉，可怜的保洁公司呀，要被王淑芬她儿子玩啦！"一个同事替我们的合作伙伴担心起来。

那个接待王淑芬的同事则拿起电话，给王淑芬打了个电话："喂，大姐啊……我是公司人力资源部管理劳动关系的呀……哎，我们已经了解清楚你的情况了。你是保洁公司派到我们公司来工作的，所以你的合同应该是和保洁公司签，而不是跟我们签啊……哎，对，我们公

司的保洁工作都是外包给保洁公司的，我们这里有跟保洁公司的协议，名单上面有你的名字……哎，对……哦，好，那好，有事你再跟我们联系……好，再见。”

听他打完电话，议论之声又起，不过这次换了话题。

“哎，你们说，现在到底谁强势，谁弱势呀？怎么一个清洁工也能跑过来跟公司说要给双倍工资呀？”

“嗯，我觉得劳动者还是弱势，你看我们不是把她给甩出去了？”

“我觉得不对，有的时候确实公司弱势，你看虽然我们把她给甩出去了，可是估计保洁公司这次要倒霉了。”

“我看呀，公司跟员工都不弱势，我们人力资源部的人最弱势，上面领导拿权力压，下面员工拿法律压，我们在中间两头不讨好。”

此言一出，众人附和。

专家提醒

●虽然《劳动合同法》规定非全日制用工可以不签劳动合同，但是，对于非全日制用工还是建议签订相关用工合同，与其明确约定工作时间。同时，需要做好对非全日制用工的考勤工作，避免不必要的麻烦。

●业务外包是一种能够较好避免劳动关系管理风险的用工模式，但是也要注意细节上的操作，特别是对合作方用工权及经营范围的审核、外包协议的签订以及外包人员进入公司时的人员信息通知。否则，一旦操作不当，很容易发生事实劳动关系的法律风险。

附：术语解释与法规链接（1）

标准工时制

标准工时制是指员工每日工作时间不超过8小时、每周工作时间不超过40小时、每周至少休息1日的工时制度。

特殊工时制

对于因生产特点不能实行标准工时制度的企业，可以实行不定时工作制和综合计算工时工作制的特殊工时制。

企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制，主要是指企业因生产特点或工作性质等原因，在一段时间内必须进行连续生产或工作，而采用集中工作，集中休息，轮休调休、弹性工作时间等方式，确保职工的休息休假权利和完成生产、工作任务的工时制度。

综合计算工时工作制是针对因工作性质特殊，须连续作业或受季节及自然条件限制的企业部分职工，采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。在综合计算工作时间的周期内，具体某一天、某一周等的工作时间可以超过8小时或40小时等。但是，在综合计算工作时间周期内，平均日和周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

不定时工作制是指每一工作日没有固定的上下班时间限制的工作时间制度。它是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。经批准实行不定时工作制的职工，不受《劳动法》第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

企业要实行不定时工作制和综合计算工时工作制需符合法定的条件并经过审批。

《中华人民共和国劳动法》（1994年）

第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。

第三十九条企业应生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十一条用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（1994年）

第三条企业因生产特点不能实行《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条规定的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

第四条企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。

（一）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；

（二）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

（三）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

第五条企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

第六条对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业应根据《中华人民共和国劳动法》第一章、第四章有关规定，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

第七条中央直属企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

《国务院关于职工工作时间的规定》（1995年）

第三条职工每日工作8小时、每周工作40小时。

第四条在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行。

第五条因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，按照国家有关规定，可以实行其他工作和休息办法。

第七条国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日。

企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

附：术语解释与法规链接（2）

《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》（1995年）

一、问：1995年2月17日《国务院关于职工工作时间的规定》（以下简称《规定》）发布后，企业职工每周工作时间不超过40小时，是否一定要每周休息两天?

答：有条件的企业应尽可能实行职工每日工作8小时、每周工作40小时这一标准工时制度。有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度的，应将贯彻《规定》和贯彻《劳动法》结合起来，保证职工每周工作时间不超过40小时，每周至少休息1天；有些企业还可以实行不定时工作制、综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

五、问：哪些企业职工可实行不定时工作制?

答：不定时工作制是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。例如：企业中从事高级管理、推销、货运、装卸、长途运输驾驶、押运、非生产性值班和特殊工作形式的个体工作岗位的职工，出租车驾驶员等，可实行不定时工作制。鉴于每个企业的情况不同，企业可依据上述原则结合企业的实际情况进行研究，并按有关规定报批。

六、问：哪些企业职工可实行综合计算工时工作制?

答：综合计算工时工作制是针对因工作性质特殊，需连续作业或受季节及自然条件限制的企业的部分职工，采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。主要是指：交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需要连续作业的职工；地质、石油及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；亦工亦农或由于受能源、原材料供应等条件限制难以均衡生产的乡镇企业的职工等。另外，对于

那些在市场竞争中，由于外界因素影响，生产任务不均衡的企业的部分职工也可以参照综合计算工时工作制的办法实施。

对于因工作性质或生产特点的限制，实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业都应根据《中华人民共和国劳动法》和《规定》的有关条款，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采取集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。同时，各企业主管部门也应积极创造条件，尽可能使企业的生产任务均衡合理，帮助企业解决贯彻《规定》中的实际问题。

七、问：在特殊条件下从事劳动和有特殊情况的，是否可以进一步缩短工作时间?

答：在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要在每周工作40小时的基础上再适当缩短工作时间的，应在保证完成生产和工作任务的前提下，根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条的规定，由企业根据实际情况决定。

八、问：中外合营企业中外籍人员，应如何执行《规定》？

答：根据《中华人民共和国涉外经济合同法》第四十条规定：“在中华人民共和国境内履行、经国家批准成立的中外合资经营企业合同、中外合作经营企业合同、中外合作勘探开发自然资源合同，在法律有新的规定时，可以仍然按照合同的规定执行。”因此，在《规定》发布前，凡以合同形式聘用的外籍员工，其工作时间仍可按原合同执行。

九、问：企业因生产经营需要延长工作时间是在每周40小时、还是在每周44小时基础上计算?

答：1997年5月1日以前，以企业所执行的工时制度为基础。即实行每周40小时工时制度的企业，以每周40小时为基础计算加班加点时间。实行每周44小时工时制度的企业，以每周44小时为基础计算加班

加点时间。上述加班加点，仍然按《劳动法》的有关规定执行。1997年5月1日以后，一律应以每周40小时为基础计算。

《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》（1997年）

五、经批准实行综合计算工时工作制的用人单位，在计算周期内若日（或周）的平均工作时间没超过法定标准工作时间，但某一具体日（或周）的实际工作时间工作超过8小时（或40小时），“超过”部分是否视为加点（或加班）且受《劳动法》第四十一条的限制?

依据劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第五条的规定，综合计算工时工作制采用的是以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。也就是说，在综合计算周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过8小时（或40小时），但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长?作时间并按《劳动法》第四十四条第一款的规定支付工资报酬，其中法定休假日安排劳动者工作的，按《劳动法》第四十四条第三款的规定支付工资报酬。而且，延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。

《国务院关于废止部分行政法规的决定》（2008年）

附件1：17□企业职工奖惩条例——1982年4月10日国务院公布——已被1994年7月5日中华人民共和国主席令第28号公布的《中华人民共和国劳动法》、2007年6月29日中华人民共和国主席令第65号公布的《中华人民共和国劳动合同法》代替。

第一节 变异的事假（1）

2008年1月22日 多云

今天早上，我突然接到老爸打来的电话，说是爷爷病重，问我能不能回家一趟。老爸也知道我们要到年三十才放假，可是爷爷现在就想见见我这个大孙子，所以让我请假试试看。从小我和爷爷关系最好了，一听说爷爷病了，我心里也很是着急，满口答应了老爸。

挂上电话，我就盘算开了：从今天到年三十还有十四天时间，我还有五天年假没用，本来就是打算留着提前回家过春节的，这样还有九天，就都要请事假了，也不知道公司会不会批。不管它了，先请假试试看吧。

上午到了公司，我直接找到了我们经理，把请假的事情跟他讲了一下，同时递交了我的请假单。经理瞄了一眼，就在上面签字同意了。我一看，心里乐开了花：居然这么好说话。

吹着口哨，我回到了座位。坐进椅子中，从没感觉我的椅子如此舒服，惬意地伸了一下懒腰，然后开始盘算给爷爷买些什么补品带回去。

正盘算着呢，经理走了进来，冲着我说道："小雷呀，你把工作跟小王交接一下啊。"我一听，愣了一下，继而反应过来：老天，我一下子休假十几天，手头那么多工作不交接一下，我回家后电话岂不是要被打爆！还是领导厉害。于是答应道："知道了，经理。"

叫来经理秘书小王，我就开始把我手头的工作一项一项向他说明，同时提出我的一些处理意见以及可能需要注意的事项。

邻桌小张在旁边看着，笑嘻嘻地说："哎哟，小凡啊，看你这样不像休假的，倒像离职的。"

我嘿嘿一笑，还没来得及回答她呢，小王接口道："差不多吧。他从家里回来，基本上就办理离职手续了。"

"啊？"我和小张都愣在了那里。"为什么？"

小王看着我们那满脸吃惊的模样，面无表情地说：“雷小凡，你今年在此之前已经请事假累计达八天了，今天又请了九天事假，这样一来累计事假天数就达到十七天了。根据公司的规定，每年事假累计不得超过十五天，超过十五天的，视为自动离职。你说你从家里回来，是不是该办理离职手续了？”

“这……这……现在不是2008年刚刚开始吗？我那儿已经有八天累计事假了？”我突然犯了迷糊。

小王一听，乐了：“雷小凡，你真的糊涂啦？忘了我们所有的假期累计都是按照财务年度的吗？所以今年是从2007年4月1日到2008年3月31日，这个财务年度还没完呢！”

我傻眼了。

这小王平时就仗着是经理的秘书，整天对我们吆三喝四，这会儿看他那幸灾乐祸的表情，我真想给他一拳，让他的鼻子永远卧倒。

控制了一下自己的情绪，我跟小王说：“王秘书，是这样啊！我还真的忘记了这一茬儿了。要不这样，咱们先等一等再交接，容我再考虑考虑，好不好？”

小王看着我，想了想，貌似很无奈地点了点头：“好吧。”然后头也不回地走出了我们办公室。

我木讷地坐在椅子上，想着刚才小王说的话，老觉得哪里不对，可是就是找不到根源。我冥思苦想而不得要领。

突然眼前一花，抬眼一看，小张正伸长了脖子，好奇地看着我呢：“哎，小凡，咋了？丢魂了？”

“不是呀，家里有事要回去，跟经理请假批准了，没想到还有这档子事！唉……”我嘴里泛着苦味。

“嗨，咱公司就是这么规定的，你之前没想到啊？”

“没有啊，太心急了！”确实，爷爷生病的消息让我有些慌乱了。

“那也没什么呀，找经理把假给销了不就得了！”小张给我出起了主意。

“可是，我真的有事要回家一趟呀！”我急了。

“那怎么办呢？公司的规定不可能现在改呀！除非咱们这个规定无效。”小张一脸的无可奈何加同情。

“无效？”我突然眼前一亮：我说怎么老感觉哪里不对呢，原来在这里。

于是我急急忙忙冲出了办公室，丢下了很诧异的小张。

来到经理办公室门外，我平复了一下情绪，敲门走了进去。小王抬头，用疑问的眼神看着我，我说：“找一下经理。”他一脸疑问，但还是点了点头，帮我跟经理说了一下。

坐到经理面前，我开门见山道：“经理，咱们那个请事假的规定有问题。”

经理听了一脸诧异，从文件中抬起头来，非常疑惑地看着我。

第一节 变异的事假（2）

我继续说道："咱们那个关于事假超过十五天视为自动离职的规定应该是有问题的，不能执行。"

"为什么？"经理放下了笔，认真地听了起来。

"我也说不清楚。"我老老实实说道，"就是感觉，既然公司已经批准了我事假，那么不管多少天，都只是事假，不能按照自动离职处理。毕竟，这个事假是公司批准的。如果说，公司不愿意员工每年请那么多的事假，大可不批我的事假，而不应该按照自动离职处理。"

"嗯……"经理沉吟了一下，"这事我知道了，我下午再给你答复。"

"谢谢经理。我觉得，我个人这个事小，但是如果这个规定真的违法，那事就大了。刚实施的《劳动合同法》里面可是有规定的，如果规章制度违法，侵犯员工权益的，员工有权随时提出辞职，并且找公司要经济补偿金。这对咱们公司非常不利呀。"我诚恳地说道。

"放心吧，我会让人处理好这事的。"经理点头道。

走出经理办公室，我反而有些担心了：经理会不会觉得我这是为了自己的事才向他提出来的呢？说实话，确实我是有点私心的，但是，公司的制度有问题也是事实呀。不管了，走一步算一步吧。

上午，在不安和等待中度过。吃了一顿如同嚼蜡的午饭，我木讷地回到了座位。一会儿，小张吃完午饭回来了，神秘兮兮地冲着我说："小凡，你小子今天跟老大说啥了？怎么老大让小王给劳动法专家打电话咨询问题呀！"

我愣了一下，随即反应过来："哦，就是早上那事呀。小王没告诉你？"小王跟小张俩人关系不错，经常在一起吃饭，当然也能获得不少有关经理的第一手资料。

"告诉了，我是证实一下是不是这事。"小张一脸坏笑，接着开始了她的长篇大论："劳动法专家说，你的理解是对的：公司可以不批事

假，但是既然批准了事假，就不应该再按照自动离职处理了，不管这个事假请了多长时间。而且，根据有关复函的规定，这个自动离职也不是可以随便用的，而是有特殊含义的，在特定情况下才能用的，主要是指跟停薪留职有关的擅自离职行为，所以在事假规定中出现自动离职也是有些不妥的。建议取消这个条款，改为‘每年累计请事假达到十五天的，需要由总裁批准’。”

“啊？由总裁批准？够可以的，咱们总裁神龙见首不见尾，我一年都没见过几次，怎么请这个事假呀！”我抗议道。

“人家就是要提高请事假的难度呀，从而间接实现请事假不超过十五天的目的。”小张解释道。

“哦……”我心释然。

正说着呢，小王走了进来，让我去经理那里一下。

当我走进经理办公室时，经理抬头看了我一眼，然后边继续工作，边跟我说：“你说的没错，那个规定确实有问题。放心吧，我们不会执行了。既然批了你的假，你就安心地休假吧，也当是你帮助公司发现了一个问题，公司对你的奖励，去吧。”

我大喜……

专家提醒

●事假请假单最好一式两联，公司和员工各保留一联。这样，可以避免将来就是否办理过请假手续发生分歧，而引发争议。

●公司可以根据生产经营的需要决定是否批准员工的事假申请。公司批准了员工的事假申请，就应当按照事假处理，而不能规定超过一定天数按自动离职处理，那就自相矛盾了。

●为了避免员工滥用请假权，公司可以按照请假天数设定请假审批权，天数越多，批准假期的管理者层级越高，从而间接实现控制事假的目的。另外，也可以考虑直接规定限制员工请事假的最高时间和次数。

第二节 谈何容易的病假条（1）

2008年3月11日 多云

昨晚不小心着凉了，今天早上起床时头很疼，于是决定请假在家休息一下。

发了条短信给经理：“老大，昨晚着凉了，现在头很疼，请病假一天，请批准。”

不久，经理回信：“请病假需要二级以上医院的病假证明，还需要病历卡、医药费单据，这些材料齐备才可以算作病假，否则根据公司规定，按照事假处理。”

我一看，傻眼了，这才想起公司《假期管理制度》里对这些内容是有明文规定的。甚至我还记得，病假超过五天的，公司有权要求员工到指定医院复检，复检意见与病假证明不一致的，按复检意见处理。

万般无奈，想着每天那可怜的一点工资可能被扣掉，于是只能向金钱屈服，改请一天病假为请半天事假：先看看吧，如果下午还疼，再请半天。

没想到，老天还算照顾我。中午吃饭前，虽然咽喉还很痛，还流鼻涕，但是至少头疼减轻了不少，上班是没问题。于是，草草吃了点午饭，就赶到公司上班了。

到了公司，一看办公室，居然就邻桌小张在，其他人都不在。午饭时间，显然都吃饭去了。因为身体不舒服，而且还没到下午上班时间，所以跟小张打了个招呼就把身子埋到椅子里，闭目养神起来。

可是，事与愿违，小张伸过头来问我道：“咦，小凡，你今天早上怎么没来上班呀？”

“着凉，病了。”我本来就窝着一肚子的火，她现在又打扰我休息，我爱理不理地闭着眼睛答了一句。

小张讨了个没趣，嘴里嘟囔了句什么，坐回位置不再理我。

可惜，她不打扰我了，其他人陆续吃完饭回来了，一个个看见我都要问一句“上午怎么没来呀”，搞得我是欲哭无泪。

下午上班时间到了，我到经理秘书小王那里补办了事假申请的有关审批手续。

回到座位，依然是鼻涕不断。同屋的小刘冲着我嚷嚷道：“哎呀，我说小凡呀，都感冒成这样了，还不在家休息休息？带病工作，可没什么好处哟！”

我苦笑道：“你以为我愿意来呀！经理说，请病假需要医院的证明、病历卡、医药费单据，我这小感冒谁愿意去费那么大劲搞这些材料啊，所以经理说只能请事假。请事假要扣全额工资的，还要扣全勤奖，一天也不少钱呢。再说，现在也就流鼻涕、嗓子疼，其他倒也没什么。所以就来了。没事，没啥大问题。”

小刘同情地看着我：“唉，可怜啊，你是没赶上时候，实际上是受了A君的连累呀！”

“受A君连累？A君是谁呀？”我莫名其妙。

“A君你都不知道？”小刘好像看到了外星人，随即释然，“哦，难怪，你也才来不久，可能还没听人说过。”

小刘好像突然来了兴致，倒了杯水，拿来我们办公室的黑板擦，轻拍办公桌，一副“听我慢慢道来”的姿态。

我刚好手头没啥事，也乐得听听故事。

其他有几个同事，都来凑热闹，连我的邻桌小张好像也忘记了我刚才的无礼对待，转过头对小刘说：“嘿嘿，你说说，我们给你补充。”

这下小刘更是得劲，添油加醋地讲了起来——

A君乃我们公司历史上一大奇人。他是我们公司研发部的技术人员，平时上班，干完公司指派的任务后，就开始研究劳动法律规定。久而久之，其劳动法知识比我们人力资源部的人都厉害。

随着他对劳动法的熟悉，他也开始耍起了小聪明。

第二节 谈何容易的病假条（2）

他发现，法律规定员工休病假时，企业还是要按照国家或地方的规定给员工发病假工资的，而且还有最低限制，不得低于当地最低工资标准的80%。A君突发奇想，找到在某个小医院看门的大叔，让大叔帮忙找他们医院的一个医生给开了一个月病假，说是肩周炎严重，需要休息疗养。

那时候公司还没有规定请病假需要提供病历卡、医药费单据，更没有规定超过五天的病假，公司可以要求员工到指定医院复检。当时只规定了要提供医院证明，连医院的等级都没有要求。因此，A君的家属带着这个病假单来公司帮他办理请假手续，没有碰到任何阻碍就批下来了。

其实呢，A君并没有生病，只是他想到了一个好主意：公司请病假，拿病假工资；他自己还可以到其他单位兼职，或者自己搞一些副业。当时保险行业挺火的，A君的一个亲戚就靠做保险推销发了，于是A君决定利用病假到保险公司去做推销员。

这样，很快一个月就结束了。A君不但领到了公司发放的病假工资，还从保险公司领到了一笔工资。

月收入的提高，刺激了A君。于是，他决定长期这么操作。

经过关系疏通，他又搞到了两个月的病假证明，让其家属交到了公司。虽然公司感到奇怪，但是无凭无据，也没什么好说的，只能给他批了病假。

如此一来，A君更是肆无忌惮、得寸进尺。两个月病假期满以后，又搞了一个三个月的病假证明交到公司。

这下，公司不得不重视了：这个A君连续这么长时间请病假，到底是怎么回事？难道病假证明是假的？可是病假证明上面确实有医院的盖章和医生的签字呀。公司为难了。

正在公司为难之时，工会主席找到了公司HR，说是要争创优秀工会组织，要多为员工服务……公司HR眉头一皱，计上心来，就告诉工会主席，有一个员工叫A君，请了三个月病假了，现在又准备请三个月，看来病得不轻，工会可以上门慰问一下。工会主席当然非常乐意地接受了公司HR的建议。

结果可想而知，A君造假之事终于被揭露，A君也感觉无脸继续在公司工作，辞职走人了。

此事虽然告一段落，但是公司HR还是觉得有些后怕，为了避免类似事件的再次发生，公司决定对当时的《假期管理制度》进行修正。可是，公司HR对于这一部分也不是很了解，所以经过多种渠道查找、比较，同时把这个事件向劳动法专家做了介绍，请他们结合此事以及司法实践中的一些注意事项，对我们的制度进行修正。这样，就形成了我们现在这个病假的请假手续。

听完小刘的讲解，我终于了解了我们公司现行病假申请手续的产生过程。原来公司要求那么烦琐的手续，是为了防止虚假病假的出现。这个烦琐的手续，其实是针对“没病装病”的人，对于正常生病请病假的人，这些手续并不难得到，所以应该还是合理的。

毕竟，病假无须上班，还能得到一定的工资。这对于部分投机取巧的人来说，是一个可乘之机，如果不通过公司的规章制度进行弥补，很容易损害公司的合法权益。

了解了这一情况，我对公司规章制度的怨气也就没那么强烈了。

专家提醒

●员工符合公司请假手续的病假申请，公司应当批准，否则，公司的行为就违反了规章制度的规定。公司制定的规章制度对公司也是有约束力的。

●为了预防员工滥请病假，可以规定严格的病假申请条件，提高病假的审批权限，同时可以规定，达到一定天数的病假，公司可以安

排员工到指定医院复检，公司根据复检结果决定对员工病假的处理。处理方式也应当在规章制度中明确。

第三节 病假工资少不得（1）

2008年6月10日小雨

“叮铃铃……叮铃铃……”

一阵电话声将我从美梦中吵醒，一看时间，才六点多钟。

“喂……”我没好气地抓起听筒。

“喂，小凡，我头好痛啊，头抬不起来了……”听筒里传来女朋友静儿虚弱的声音。

我一个激灵，睡意全消。静儿一个人租房子住，身边没有别的人，现在病了，我是很不放心的，急忙对着话筒说道：“就头痛吗？还有其他难受的地方吗？”

“还有鼻塞，其他没了。”

“那你躺着别动，我这就来。”

三下五除二穿好衣服，抓上钱包和手机就出了门。打了辆出租车，往静儿的住处赶去。

静儿的住处离我住的地方打车需要大概十五分钟，利用这十五分钟时间，我给经理打了个电话，请了一天假。刚好最近工作也不太忙，经理爽快地答应了。

到了静儿住的地方，一摸额头，乖乖，估计至少三十九度。

连忙陪着她来到了医院。医生检查后告诉我们，是重感冒，我这才长长舒了口气。我跟医生说，静儿重感冒导致头痛得厉害，不能去上班了，请帮忙开个病假证明。于是，医生给开了一天的病假证明。

打吊瓶时，静儿让我把手机给她，说是要给他们领导打电话，请半天假。我听着奇怪，问道：“干嘛请半天啊？我可是让医生开了一天病假证明啊！”

静儿摇摇头说：“不行啊，我们病假没工资，半天工资，钱可不少啊。”

我一听，生气道：“钱重要还是命重要啊，为了半天工资，带病上班？我说你是不是钻钱眼里了呀！不行，请一天假！”

看到我难得发火，静儿无语了。

我也知道话重了，缓了口气，轻声道：“对不起啊，话重了点。但是不就半天工资吗，咱把病养好了，再慢慢赚回来啊！”

静儿默默点点头，然后接过我递过去的手机，打电话请了一天假。

都说病来如山倒，病去如抽丝。这话好像在静儿身上不适用。半天不到，打完吊瓶，不久静儿身上的高烧就退了。据静儿讲，头也不痛了。到了中午，静儿非要去上班，说是已经好了，还围着我蹦蹦跳跳转了一圈，以证实她确实好了。

拗不过她，只能送她去上班了。好在她的工作也就是坐在办公室打打字，整理整理材料。

既然静儿去上班了，我也没什么事干，于是回到公司，找经理销假上班了。

刚刚坐定，小刘问我道：“小凡，怎么今天上午没来上班啊？”

我随口答道：“女朋友病了，陪她去医院看病了。”

灵光一闪，可能是职业病的缘故，我紧接着说道：“咦，不对呀，今天她跟我说他们公司病假没工资呢！”

“啊？不会吧！”小刘吃惊道，“这可是不合法的，无故克扣工资啊！”

我若有所思地点了点头。

一旁的小张接口道：“呵呵，说到这个，我在以前单位倒真碰到过这么一件事情：那时候我们单位也规定病假没工资，因为老板觉得员工病假不上班，不是单位的原因造成的，而且又没有给单位带来任何利益，所以老板拒绝给病假员工发工资。

“哪知道，一个员工就利用这一点，保留了病假条，也保留了当月的工资单。后来，他找到了更好的单位，准备跳槽，但是他知道自己

辞职没有钱拿，而且还要提前一个月通知单位。于是他就以单位无故克扣他的病假工资为由，通知单位他要立即解除合同，并且要求单位补发病假工资和25%的额外补偿，还有他的工龄补偿。老板拒绝了。这个员工就把单位给告了，结果单位败诉，赔了很大一笔钱呢。”

“小凡，你也可以让你女朋友准备准备哟，说不定可以有意外收获的。”

我应道：“那是自然，否则传出去，岂不是毁了我的一世英名：自己做人事的，女朋友还被单位扣工资。传出去，哪个老板还敢再用我呀！”

大家哄堂大笑。

第三节 病假工资少不得（2）

没想到，我们里面热闹，外面此时也热闹了起来。外面的一阵喧闹声，让里面的笑声戛然而止。

大家一起走到外面，只见隔壁薪酬科门口挤了一堆人。小刘撇了撇嘴："可怜啊！每次发工资，就会有人来找，真同情他们薪酬科的。"

因为习惯了这种事情，所以大家都摇了摇头准备回去继续工作。就在这时，一个大嗓门让我们都停下了脚步："你们不发我病假工资，这叫克扣工资，我要去告你们！"

我们几个人相视一笑：还真邪门了，讨论啥问题，就碰到啥问题了。

因为假期主要是我负责的，所以有必要参与一下。

于是我冲着大家无奈一笑："我过去看看。"

走近仔细一看，居然又是上次那个被围的小姑娘成了众矢之的。真有点同情她了。

分开人群，走了进去，问道："又碰上啥问题了？"

人群中，一个矮胖矮胖的年轻人大声说道："他们克扣我们工资，我们病假工资不给我们发！"

我疑惑地看向那个小姑娘，我们制度里规定得非常明确，病假是按照市规定发放病假工资或者病假救济费的，怎么会不发病假工资呢?

小姑娘貌似看出了我的疑问，说道："报到我们这里的考勤显示，他们并没有休病假，而是休的事假，怎么发工资呀？"

原来如此，考勤是我们科负责统计的，这些人看来是找错科室了。不过也难怪，毕竟是薪酬科的人算工资嘛，工资少了，不找他们找谁呢。不过既然大家都是人事部的，而且是我们科室的问题，自然不能让人家扛着啦。

我对那个矮胖的年轻人说道："你叫什么名字？到底是什么情况？"

那人回道："我叫王铁柱，这个月我感冒了两次，一次请了一天半的假，一次请了两天的假，按理应该被扣几个钱，但是工资发下来才知道，这三天半工资全被扣了。其他这几个人，或多或少有这样的情况。国家规定了，病假是要发病假工资的，公司这么做是违法的。你们今天要是不给我们个说法，我们就找老板评理去。"

大概了解了情况，我大声说道："大家不要激动，你们先等一等，放心，我肯定给大家一个答复。"

回到办公室，找小张翻出上个月的考勤记录和请假记录，仔细看了看，发现只有王铁柱的请假单，并没有病假证明，所以考勤记录里按事假处理了。看来，是这些员工没搞明白公司的规定。

回到那群员工身边，我向王铁柱询问道："你感冒请假的时候，请的是什么假？"

"我是因为生病才请假的，当然请的是病假啦。"王铁柱一副"明知故问"的表情。

"那你向公司递交了病假证明和病历卡之类的手续了吗？"

"没有。要那些玩意儿干吗，我来上班的时候还一直咳嗽、流鼻涕呢，这还会有假啊？"

"公司的《员工手册》你学习了吗？"

"学习了呀！谁进公司不是要先学那些规定呀？"

"既然学过，那怎么会忘了请病假是需要病假证明和病历卡之类的手续呢？《员工手册》里可是明确规定了的，没有这些手续，只能按事假处理。还记得吗？"

王铁柱一时语塞，愣在了那里。

我趁机说道："好了，我知道大家可能都是碰到了类似情形，这也是人之常情，一时疏忽，忘了制度的规定也是可以理解的。既然搞清楚了怎么回事，大家都可以回去工作了。"

人群中一阵嗡嗡声，接着陆续散去。

看着散去的人群，我长长松了一口气。

专家提醒

●不按公司规定的病假申请程序和手续办理请假手续，单位可以不批病假或者按照旷工或事假处理，但需要在规章制度中明确这一点。这是单位的自主管理权。

●病假应当按照国家及地方的有关规定向员工支付病假工资，不能不发工资。

第四节 离职员工的带薪年休假

2008年9月27日 阴

今天上午，刚上班不久，就有一个部门的主管进来找我。

他递给我一个员工的辞职通知，同时向我说明了有关情况。最后，他特别强调了一下："这个员工的五天年休假还没有休，现在他自己提出要求公司给三倍工资。"我边把这个特殊情况记下来，边对他说道："不一定啊，我们可以安排他在后面的三十天内休这个年休假的。"

那个主管说："这我也跟他说了，可是他不同意。你想啊，三倍工资跟休息五天，大多数人都会选择三倍工资的。"

"嗯，这是人之常情啊。这样吧，你让他下午到我们这里来一下，由我们来跟他谈谈。"

"好的。"

待那个主管走了我把公司《假期管理制度》准备了一份，将《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》原文各准备了一份。

下午，那个员工应约来到我们这里。

简单的交流以后，我们进入了主题。

我用询问的口吻说道："听你们主管说，你的五天年休假还没有休，所以你要求公司支付三倍工资？"

员工点头道："是的，这是法律规定的。"

很显然，他事先研究过相关规定，也可能去咨询过律师。但是，他并没有搞清楚这其中的关系。

我点点头，向他解释道："你说的没错，《职工带薪年休假条例》确实是规定了，如果单位无法安排职工休完当年带薪年休假的，应当支付三倍工资作为年休假工资。但是，你要看前提条件是什么，前提条件是单位无法安排职工休完当年度的带薪年休假的。你现在提前三

十天辞职，从今天开始往后三十天内，虽然可能公司不会再给你安排新的工作任务，但是这时候你还是公司的正式员工，与其他员工没有多大区别，所以我们可以安排你在这段时间休假的。”

“而且，根据这个月刚刚出台的《企业职工带薪年休假实施办法》的规定，你现在辞职，并没有五天的年休假，而是要按比例折算的，而且折算的时候，不满一天的，不计算年休假。所以，最终算下来，你今年还有三天的年休假没有休。”

员工听了，满脸不信任地看着我。我把早就准备好的三份文件交到他手里：“你自己看看吧，公司的规定和国家法律的规定。相关的内容我已经用笔画出来了。”

员工伸手接了过去，翻看了起来。

随后，他指着《职工带薪年休假条例》中的一条跟我说：“不过，国家法律也说了，单位安排带薪年休假，需要考虑员工意愿的。我不愿意休假，可以吗？”

我一听，愣住了。这个条款我还真没注意。顺着他的手指看去，原来是该条例第五条第一款的规定。

略作思考，我回答道：“你的意愿，我们当然会考虑。但是，你的意愿仅仅是单位作出安排的影响因素之一，不是唯一的决定性因素，单位要考虑工作安排的需要以及单位的各方面安排，而且，统筹安排的最终决定权还是在单位的。法律规定的仅仅是考虑员工的意愿，而不是说要跟你协商确定。”

员工默然。

送走了员工，我回到座位给上午来的那个主管打了个电话：“你好，我是雷小凡。”

“你好。”对方应道，“跟那个员工谈得怎么样？”

“已经谈好了，基本没什么问题，关键是后面你们给他安排年休假时要注意几点：第一，尽量安排在他工作交接完以后，否则他跑了你

们都找不到他人；第二，给他安排年休假的时候，一定要把我们那个书面的休假通知单发给他，让他签字确认……”

“签字确认？”

“对，一定要他本人签字确认，否则会很麻烦……”

“麻烦？会有什么麻烦呢？我们给他安排休假，还会有什么麻烦？”

“是这样，如果不给他发书面的休假通知单，他可能会不理我们的休假安排，继续回来上班，最后还会要求公司支付三倍年休假工资。”

“那发了书面的休假通知就能避免？”

“是的，你发了书面的休假通知给他，他签字确认了，如果他还继续回来上班，就是他自己放弃年休假，而不是我们公司不给他安排年休假了。根据国家的法律规定和我们的制度规定，这种情况下，是不存在三倍年休假工资的。”

……

专家提醒

●年休假由单位统筹安排，员工的意愿需要考虑，但是并不是说要与员工协商，员工的意愿只是影响因素之一，最终的决定权在用人单位。

●单位安排了员工休假，但是员工因个人原因书面提出拒绝的，不适用三倍工资赔偿的规定。

●特别提醒：劳动部2008年9月18日颁布并执行的《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。因此，针对离职员工，其享受的年休假须“打折”。具体折算方法为：

（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

第四节 离职员工的带薪年休假

2008年9月27日 阴

今天上午，刚上班不久，就有一个部门的主管进来找我。

他递给我一个员工的辞职通知，同时向我说明了有关情况。最后，他特别强调了一下："这个员工的五天年休假还没有休，现在他自己提出要求公司给三倍工资。"我边把这个特殊情况记下来，边对他说道："不一定啊，我们可以安排他在后面的三十天内休这个年休假的。"

那个主管说："这我也跟他说了，可是他不同意。你想啊，三倍工资跟休息五天，大多数人都会选择三倍工资的。"

"嗯，这是人之常情啊。这样吧，你让他下午到我们这里来一下，由我们来跟他谈谈。"

"好的。"

待那个主管走了我把公司《假期管理制度》准备了一份，将《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》原文各准备了一份。

下午，那个员工应约来到我们这里。

简单的交流以后，我们进入了主题。

我用询问的口吻说道："听你们主管说，你的五天年休假还没有休，所以你要求公司支付三倍工资？"

员工点头道："是的，这是法律规定的。"

很显然，他事先研究过相关规定，也可能去咨询过律师。但是，他并没有搞清楚这其中的关系。

我点点头，向他解释道："你说的没错，《职工带薪年休假条例》确实是规定了，如果单位无法安排职工休完当年带薪年休假的，应当支付三倍工资作为年休假工资。但是，你要看前提条件是什么，前提条件是单位无法安排职工休完当年度的带薪年休假的。你现在提前三

十天辞职，从今天开始往后三十天内，虽然可能公司不会再给你安排新的工作任务，但是这时候你还是公司的正式员工，与其他员工没有多大区别，所以我们可以安排你在这段时间休假的。”

“而且，根据这个月刚刚出台的《企业职工带薪年休假实施办法》的规定，你现在辞职，并没有五天的年休假，而是要按比例折算的，而且折算的时候，不满一天的，不计算年休假。所以，最终算下来，你今年还有三天的年休假没有休。”

员工听了，满脸不信任地看着我。我把早就准备好的三份文件交到他手里：“你自己看看吧，公司的规定和国家法律的规定。相关的内容我已经用笔画出来了。”

员工伸手接了过去，翻看了起来。

随后，他指着《职工带薪年休假条例》中的一条跟我说：“不过，国家法律也说了，单位安排带薪年休假，需要考虑员工意愿的。我不愿意休假，可以吗？”

我一听，愣住了。这个条款我还真没注意。顺着他的手指看去，原来是该条例第五条第一款的规定。

略作思考，我回答道：“你的意愿，我们当然会考虑。但是，你的意愿仅仅是单位作出安排的影响因素之一，不是唯一的决定性因素，单位要考虑工作安排的需要以及单位的各方面安排，而且，统筹安排的最终决定权还是在单位的。法律规定的仅仅是考虑员工的意愿，而不是说要跟你协商确定。”

员工默然。

送走了员工，我回到座位给上午来的那个主管打了个电话：“你好，我是雷小凡。”

“你好。”对方应道，“跟那个员工谈得怎么样？”

“已经谈好了，基本没什么问题，关键是后面你们给他安排年休假时要注意几点：第一，尽量安排在他工作交接完以后，否则他跑了你

们都找不到他人；第二，给他安排年休假的时候，一定要把我们那个书面的休假通知单发给他，让他签字确认……”

“签字确认？”

“对，一定要他本人签字确认，否则会很麻烦……”

“麻烦？会有什么麻烦呢？我们给他安排休假，还会有什么麻烦？”

“是这样，如果不给他发书面的休假通知单，他可能会不理我们的休假安排，继续回来上班，最后还会要求公司支付三倍年休假工资。”

“那发了书面的休假通知就能避免？”

“是的，你发了书面的休假通知给他，他签字确认了，如果他还继续回来上班，就是他自己放弃年休假，而不是我们公司不给他安排年休假了。根据国家的法律规定和我们的制度规定，这种情况下，是不存在三倍年休假工资的。”

……

专家提醒

●年休假由单位统筹安排，员工的意愿需要考虑，但是并不是说要与员工协商，员工的意愿只是影响因素之一，最终的决定权在用人单位。

●单位安排了员工休假，但是员工因个人原因书面提出拒绝的，不适用三倍工资赔偿的规定。

●特别提醒：劳动部2008年9月18日颁布并执行的《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。因此，针对离职员工，其享受的年休假须“打折”。具体折算方法为：

（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

第五节 工龄谁说了算？（1）

2008年6月5日 晴

自从国务院的《职工带薪年休假条例》实施以来，大量的关于带薪年休假的问题在公司里出现。

对员工来说，这一条例所赋予他们的权利，除了休假权，似乎也是一个向企业索要经济赔偿的途径，毕竟“三倍工资”也是具有一定的诱惑力的。这不，距离上次处理有关离职员工带薪年休假的问题还不到两个月时间，今天又碰到一件事了。

今天上午，大家都正在低头忙着自己的工作，突然办公室内闯进一个中年妇女，情绪异常激动，手指着我们，大声责问道：“你们这些资本家的帮凶！每天坐在空调房，谋划着帮助资本家剥削我们劳动者！你们怎么就不担心将来那些资本家会用同样的方法对待你们呢……”

我们一阵茫然，面面相觑。

小张连忙走过去，尽量用和缓的口吻对那个闯入者说：“大姐，这到底是怎么回事？您先消消气，有话慢慢说。”然后倒了杯水，把那妇女带到沙发前。

那妇女似乎经过刚才的一通发泄，心中的怨气消了一些。

待那妇女休息了片刻，小张开口问道：“大姐，您是？”

“我是生产部的操作工，叫刘小妹。”那妇女回答道。

小张开始在笔记本上记录有关信息。

“刘大姐，到底怎么回事，您刚才进门发那么大火？您把事情的前因后果，从头到尾给我们好好说说，可以吗？”小张说。

稳定好自己的情绪后，刘小妹开始讲述事情的经过。

“我是一个农民工，家在嘉定农村。我从十七岁就开始在我们村办企业工作，后来到我们镇上的单位工作，再后来我来市区找工作。从开始工作到现在，我已经工作了大概有二十二年了。”

“最近我家里出了点事，要回家去处理事情，估计一时难以回来上班。我也不想为难公司，所以准备辞职回家。”

“我也知道，我自己辞职回家，公司是不需要赔钱的。可是，我今年的年休假才休了两天呢，还有十三天的年休假没有休呢。根据国家法律的规定，公司应该支付我三倍工资的。”

“哪知道，我找到我们部门经理，我们经理回答我，第一，我的22年左右的工龄口说无凭，要我提交有关材料证明；第二，我今年才做了半年不到，年休假按比例折算，不可能有十几天没休。”

“我就奇了怪了，国家的规定是这样的吗？国家的规定可就是累计工作满二十年的，可以享受十五天年休假。我从十七岁开始工作，到现在四十多岁了，除去中间的间隔期，二十二年还少说了呢。我没事造这个假干什么呀？再说了，以前都是固定工，哪儿来的证明呀？”

“还有我们经理说得第二点，国家可没规定可以按比例折算年休假呀，规定里面直接说连续工作满一年的就可以享受带薪年休假，而且假期就是五天、十天或者十五天，可没说要按比例折算。”

“你们做人事工作的，应该比我们更懂这些问题，你们给评评理，我们经理那么回答我，不是忽悠人嘛！”

我们几个相顾无言。

第五节 工龄谁说了算？（2）

小张考虑了一下，非常小心地对刘小妹解释道："大姐，是这样的。根据我们国家的规定，带薪年休假确实是按照累计工龄确定天数的。但是呢，这个累计的工龄，作为公司是很难知道职工以前的工龄情况的，所以只能是由职工自己来提供其以前的工作年限情况……"

"对呀，"刘小妹插话道："我就是向领导提供了我的工龄情况呀！可是他不信！"

"呃……大姐，你听我说。我们相信一般的职工都会实实在在的向公司说明工龄情况，不会欺骗公司，但是……"

"啊？你们怀疑我欺骗公司？"刘小妹再次打断小张的话，有点激动地质问道。

"不是，不是，大姐你误会我的意思了，你听我把话说完。"小张急忙解释道。

"是这样的，作为企业，他也是要维护自己的合法权益的，职工应当享有的权利，企业要保证；但是企业依法享有的权利，职工也应该配合。而要求职工证明自己以前的工龄，正是为了维护企业的合法权益，避免极个别素质不高的职工侵犯企业的合法权益。"小张耐心解释道："公司规定要求职工提供以前的工龄证明，可以防止极个别素质低的职工骗取带薪年休假。而对于那些确实工作了相应时间的职工来说，要提供工龄证明还是比较简单的。"

刘小妹闻听此言，再次激动起来了："简单什么呀？我们那时候都是固定工，一没劳动合同，二没社保缴费证明，三没劳动手册，这怎么证明我的工龄情况呀？"

"这些如果都没有的话，可以找你们村委会或者镇上的劳动保障机构帮忙开出证明来的。"小张回答道。

"哦，他们开证明也可以的呀？"刘小妹明显缓过劲来。

小张答道："是的，只要是合法有效的工作年限证明，我们都承认。但是如果职工提交不出这样的证明，公司就可以拒绝按照职工的要求给过多的年休假。这是法律赋予企业的管理权利。"

小张紧接着说道："至于年休假折算的问题，法律对此确实没有做明确规定，如果按照现有法规来解释的话，确实是不能按照折算进行。这可能是你的部门领导对这个问题不了解。你放心，对这一点，我们肯定会照章办事的。"

刘小妹点了点头："嗯，这样就好。那我回去找我们村委会和镇上的劳动保障机构给开个证明，这样我就可以回来办理有关手续了。"

送走了刘小妹，我们心有余悸，要不是当初在听了劳动法相关培训课程后，回来对公司的《年休假管理制度》进行了修改，今天还真不知道该怎么应付呢。

专家提醒

●年休假管理制度中要明确，职工累计工作年限由员工自己提供材料证明，企业无须过问，根据职工提交的证据，决定给予多少天带薪年休假。

●年休假由单位统筹安排，员工的意愿需要考虑，但是并不是说要与员工协商，员工的意愿只是影响因素之一，最终的决定权在用人单位。单位安排了员工休假，但是员工因个人原因书面提出拒绝的，不适用三倍工资赔偿的规定。

●特别提醒：劳动部2008年9月18日颁布并执行的《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。因此，针对离职员工，其享受的年休假须"打折"。

第六节 复婚无婚假?

2008年6月7日 阴

今天碰到了个新奇的问题：复婚的员工可不可以享受婚假?

事情的经过是这样的。今天吃午饭时，在兰州拉面店碰上了销售部的侯经理。侯经理一看见我，连忙指指身边的座位："哟，小凡，来来来，做我这边，刚好有事想找你！"

我满心疑惑，走过去坐在他旁边。"啥事啊，侯经理？"

我跟这侯经理除了工作上的交往，并无其他交情。这会儿叫我，看来八成还是工作上的事。

侯经理待我坐定，说道："最近碰到了点烦心事。估计你也听说了我跟我前妻复婚的事了吧？"

我点了点头。这事谁不知道啊，整个公司都传遍了：侯经理最近几年业绩不错，手头有了些钱，在外面搞婚外恋，结果陷了进去，说是爱上了一个比他小十三岁的女孩儿，于是跟他老婆离了婚。可是他离婚后，那个女孩儿却一直不跟他结婚，说是结了婚就进了围城，没意思了。再后来不知何故，侯经理跟这个女孩儿又分开了。前段时间，又听说侯经理要跟前妻复婚了。

当然，这些我也都是听说的。不过，侯经理这会儿跟我说这事干嘛?

那侯经理好像没有注意到我疑惑的表情，自顾自地说了下去，"我们过几天就打算去领结婚证了。原来她跟我结婚时，仪式很简单。现在，难得她这么善良、宽容，原谅我的过错，我打算带她出去旅游、度蜜月，将别的新娘能享受到的待遇都补给她。"

我一头雾水，越听越糊涂了。他跟我说这些干嘛?

这时，侯经理倒好像了解了我的疑惑，说道："我就是想知道，像我这种情况，还可不可以请婚假？我和她也这么大年纪了，有没有晚婚假呢？"

我恍然大悟：原来，拉我坐他身边就是为了问我这事啊！

婚假，不管初婚、再婚都是可以享有的，这一点我倒是知道，可是复婚，我就拿不准了，毕竟是相同的两个人。

我老实的将我所了解的告诉了侯经理，侯经理微露失望之色，随之微笑着对我说："那请你帮忙问问好吗？帮我确认一下此事。"

下午，我向小张她们讨教，这复婚是否可以享受婚假。结果，大家分成了两派，各说各的理。

一派认为，应该可以享受婚假，原因有二，第一，复婚也属于再婚，既然再婚可以享受婚假，复婚也应该享有；第二，法律并没有规定复婚不能享受婚假，婚假的条件是依法结婚，因此只要是依法结婚，就可以享受婚假。

另一派认为，不应该给予复婚员工婚假，因为这二人已经享受过婚假了，如果再给他们婚假，那么就重复给员工休假了。小刘甚至还开了个玩笑，说是如果复婚可以享受婚假，那将来他跟老婆没事就先离婚，再结婚，混婚假玩。说得我们哄堂大笑。

一时大家争论不休，我是比较倾向于第一种观点的。但是，因为存在争论，所以我决定求证一下此事。

劳动法专家肯定了第一种观点，同时说："既然法律规定了合法结婚的，就可以享受婚假，而公司假期制度也规定了，请婚假凭合法的结婚证即可，所以公司应当按照规章制度的规定执行。"

劳动法专家还提醒我们："婚假是包含休息日和法定假日的，晚婚假遇法定节假日顺延，但是，晚婚假只是针对初婚的员工进行的奖励，因此，对于复婚的是没有晚婚假的。"

我把专家的意见告诉了办公室的同事们和侯经理。

小刘在旁边打趣道："嘿嘿，看来我那个计划可以实施啊。法律没有规定结婚多长时间才能离婚，也没规定离婚多长时间才能复婚。我完全可以今天结婚，休婚假；等哪天想休息了，我就提前离婚，然后

过几天再结婚，再休婚假……如此，还真是想休就休呀，而且还可以拿全额工资。哈哈，果然是个好主意！”

大家一笑了之。

专家提醒

●只要是依法结婚的员工，都可以按照公司假期制度规定的手续申请婚假，不管此员工是初婚、再婚，还是复婚。

●晚婚假只对初婚员工适用。

●婚假与休息日、法定节假日发生重合后的处理问题，国家没有统一规定，不同地区有不同规定。如，上海规定，婚假含休息日与法定节假日，晚婚假含休息日，但遇法定节假日需顺延。

第七节 过时的探亲假（1）

2008年6月12日 多云

汶川大地震整整过去一个月了，我们还都沉浸在对巨大伤亡人数的震惊中，生命的脆弱与生命的顽强，在这一个月的时间里不断向我们展现着。

现如今，任何一个有关“四川”的字眼都会引起我们高度的重视，工作环节中也不例外。

今天这事，要从其源头开始说起。

1981年，我国建立了探亲假制度。当时我国正处于改革开放初期，企业形式绝大部分还是全民所有制企业。同时，由于交通的不方便，另外，员工的工作多是国家统一安排的，国务院便出台了以国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位为适用对象的探亲假制度——《国务院关于职工探亲待遇的规定》。

时光如梭，一转眼27年过去了，原来的单一所有制类型企业独大的局面，已经变为了多种所有制类型企业共存的局面，同时，交通大大便捷，员工的工作也由国家包分配变为双向选择。

现代企业，以赢利为目的。员工如果一气儿休假三十天到四十天，而且工资待遇不变，这对于现代企业来讲，是不会允许的。于是，一场探亲假的争夺战悄悄拉开了序幕。

我们公司是国有企业改制过来的合资企业，所以原来国有企业时期的一些制度、政策被一些老员工所习惯，其中就包括探亲假制度。但是，随着时间的推移，老板们越来越觉得这探亲假需要取消，否则公司成本会比较高。

恰逢《劳动合同法》出台，公司整套人力资源管理制度需要修订。于是老板指示，要求借此制度修订之际，废除探亲假制度。

由于员工一下子休息几十天，其岗位工作如何处理，这是员工所在部门领导最为头疼的事，所以废除探亲假制度自然会得到他们的支

持。同时，由于部门领导和公司老板的不断抱怨，人力资源部的人也是非常的厌烦，于是废除探亲假制度被提上了日程。

然而，没想到的是，这一动作被公司工会所阻止。记得2007年年底，《员工手册》审查修改完毕，我们跟工会协商时，工会还特地召开了职工代表大会，一起讨论探亲假的存废问题。

当时，我们提出的废止理由是，我们已经不再是全民所有制企业，而是中外合资企业，不符合《国务院关于职工探亲待遇的规定》的调整范围，不受该行政法规的调整，故探亲假对我们公司来说，并不是法定假期，公司可给可不给。

没想到，公司工会在讨论后，给公司的答复是：1981年制定这部行政法规时，该法规中的规定已经涵盖了全国的各类机关、单位、团体。从立法目的的角度来解释，这部法规是为了保护所有企事业单位、团体以及其职工的合法权益。因此，虽然这部行政法规中规定的适用范围是全民所有制企业，但是现在的其他所有企业、机关、团体都应当适用这一行政法规。

在请教劳动法专家后，我们又提出了第二个废止理由。如果要从立法目的来分析，那么1981年制定这部法规时，每周只休息一天，一年也没几天假期，更没有长假。因此，当时制定这部法规的目的是解决时代背景所带来的长期与亲属分离的问题。然而，时过境迁，现在每周休息两天了，每年还有两个多达七天的长假、带薪年休假，以及若干个三天连在一起的假期。在这么多假期存在并且交通工具大为便捷的情况下，1981年的时代背景已然不存在了，也就是说，那部行政法规所赖以存在的目的已经没有了。因此，公司大可不必执行这部行政法规。

第七节 过时的探亲假（2）

而此次工会却给出了非常简单的回答：“我们是依法办事。这部行政法规可还没废止呢。既然没废止，就应当继续有效。”

为此，我们跟工会协商了若干次，可是因为分歧太大，一直没能协商确定我们的《员工手册》。

如此一拖，就拖到了今年三月份，因为《员工手册》一直没公布，公司人力资源管理经常是碰到多种类型的问题无依据可言。于是，我们采纳了劳动法专家的意见，再次跟工会协商，提出暂时搁置探亲假条款，先确定《员工手册》其他条款，并公布实施。工会同意了我们的建议。就这样，我们的《员工手册》终于出台了。

暂时搁置的探亲假条款依然因为公司与工会分歧太大，而无法协商确定。没想到，就是这个没有确定的制度，今天给我带来了麻烦。

今天上班后，有个员工来请探亲假，并且提交了证明，证明自己和配偶分居两地，他在上海，老婆在四川，同时证明了自己在公司已经连续工作满一年了，于是要求请三十天的探亲假。

虽然我们《员工手册》中剔除了探亲假条款，但是我们的探亲假制度只是暂时搁置，原有的制度并没有明文规定废止，因此，此时我需要按照原有的制度规定，审批该员工的探亲假。

老板在知晓此事后，很简单的指示道：“不批准，否则其他人都学他，我们这个探亲假就废止不了了。”

他简单的一句话，却给我出了个大难题，我该如何回答这个员工呢?

万般无奈之下，求救专家。劳动法专家在听了我的问题后，问道：“你再看看你们原来的探亲假规定，到底怎么写的？”

我回答道：“照搬国务院1981年的规定呀。”

“哦，如果真是这样，你可以这么回答员工，要求他提供材料，说明他无法在公休假日与他的配偶团聚，根据上海的规定，这里说的团

聚指在家住一昼夜。如果他能提供这样的材料，那么就没什么办法了，公司只能让他休探亲假；但是如果他不能提供出这样的材料了，那么你就可以拒绝他的探亲假期申请了。”

我恍然大悟：“哦，对呀，1981年那个规定里有个条件：‘无法在公休假和亲人团聚’。现在交通那么发达，从上海飞到成都也就才三个多小时，完全可以利用公休假在家待一昼夜。即使是再长的路程，第一现在交通发达了，第二现在假期长了，十一、春节黄金周的七天里，有四天是公休假，这完全可能实现一昼夜的团聚。因此，公司大可以此为由拒绝员工的探亲假申请。”

“是的，你的理解是对的。”

在得到专家的肯定后，我给那个员工打了个电话，告知其不符合探亲假的条件，因此不能享受探亲假。员工在听了我的解释后，也就没再坚持。只是，在听到说“交通发达”这一解释时，这个员工突然问了句：“如果我老婆在四川的山沟沟里，那是下了火车还要走上几天几夜的山沟沟，那么在这种情况下，你们会批准我的探亲假吗？”

我听了，愕然，回道：“当然会批准，至少在这个制度被废止之前，肯定会批准。”

更何况还是“四川”，这个如今牵动着世界千千万万颗心的地方。

专家提醒

●探亲假并非对所有企业来说都是法定的，国有企业要适用这个假期规定，但是其他企业可以考虑参照执行。

●员工要按照规定申请探亲假时，应当提供相应的材料证明，以说明其符合休假的条件。

●规章制度因为个别条款无法协商确定，而导致整个制度无法确定时，可以暂时搁置该制度，其他条款先协商确定，并公示公告。

附：术语解释与法规链接（1）

婚假

职工本人结婚，可给予三天婚假。职工结婚时双方不在同一地工作的，可根据路程远近给予路程假。在批准的婚假和路程假期间，工资照发，途中的车船费自理。对符合晚婚条件的初婚职工，可增加一定天数的婚假。增加的晚婚假期间，工资、奖金照发。

医疗期

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的期间。根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的规定，医疗期的长短主要依据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，确定给予三个月到二十四个月的医疗期。

带薪年休假

带薪年休假，是指劳动者连续工作满一定时间以后，可以享受一定天数的假期，在该假期内工资正常发放。根据我国相关法律规定，职工累计工作已满一年不满十年的，年休假五天；已满十年不满二十年的，年休假十天；已满二十年的，年休假十五天。年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

探亲假

探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间。根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》的相关规定，在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作的职工享受探亲待遇假。职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为三十天。未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为二十天。如果因为工作需要，本单位当年不能给予假期，或者职工自愿两年探亲一次的，可以两年给假一次，假期为四十五天。已婚职工探望父母的，每四年给假一次，假期

为二十天，在这四年中的任何一年，经过单位领导批准即可探亲。另外根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。

职工在探亲往返旅途中，遇到意外交通事故，例如塌方、洪水冲毁道路等，造成交通停顿，以致不能按期返回工作岗位的，在持有当地交通机关证明，向所在单位提出申请后，其超假日期可以算作探亲路程假期。职工在规定的探亲假期和路程假期内，按照本人的标准工资发放工资。职工探亲往返路费包括车船费、市内交通费、住宿费。其中往返车船费，乘火车的，一律报硬席座位费，但年满五十周岁以上并连续乘火车四十八小时以上的，可报硬席卧铺费。

事假

员工在工作时间因急需办理私人事务，并经公司批准的假期。根据《工资支付暂行规定》的相关规定，事假期间不计发工资。

《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的规定》（1980年）

一、职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚丧假。

二、职工结婚时双方不在一地工作的；职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，都可以根据路程远近，另给予路程假。

《中华人民共和国劳动法》（1994年）

第四十条用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假： 元旦、春节、国际劳动节、国庆节，法律、法规规定的其他休假节日。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

附：术语解释与法规链接（2）

《工资支付暂行规定》（1994年）

第十一条劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。企业职工患病或非因工负伤医疗期规定（1994年）

第一条为了保障企业职工在患病或非因工负伤期间的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》第二十六条、第二十九条规定，制定本规定。

第二条医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

第三条企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第四条医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算，二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

第五条企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

第六条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇，被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

第七条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

第八条医疗期满尚未痊愈者，被解除劳动合同的经济补偿问题按照有关规定执行。

第九条本规定自1995年1月1日起施行。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（1995年）

第五十九条职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

第七十六条依据劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》（劳部发［1994］479号）劳动部《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定〉的通知》（劳部发［1995］23号），职工患病或非因工负伤，根据本人实际参加工作的年限和本企业工作年限长短，享受三至四个月的医疗期。对于某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在二十四个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

《劳动和社会保障部办公厅关于对再婚职工婚假问题的复函》（2000年）

根据《中华人民共和国婚姻法》和国家有关职工婚丧假的规定精神，再婚者与初婚者的法律地位相同，用人单位对再婚职工应当参照国家有关规定，给予同初婚职工一样的婚假待遇。

《中华人民共和国人口与计划生育法》（2001年）

第二十五条公民晚婚晚育，可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇。

国务院《职工带薪年休假条例》（2007年）

第一条为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作一年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条职工累计工作已满一年不满十年的，年休假五天；已满十年不满二十年的，年休假十天；已满二十年的，年休假十五天。

附：术语解释与法规链接（3）

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（二）职工请事假累计二十天以上且单位按照规定不扣工资的；

（三）累计工作满一年不满十年的职工，请病假累计两个月以上的；

（四）累计工作满十年不满二十年的职工，请病假累计三个月以上的；

（五）累计工作满二十年以上的职工，请病假累计四个月以上的。

第五条单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在一个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨一个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300％支付年休假工资报酬。

第六条县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

第七条单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务

员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

第八条职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

第九条国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

第十条本条例自2008年1月1日起施行。

人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》（2008年）

第一条为了实施《职工带薪年休假条例》（以下简称条例），制定本实施办法。

第二条中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位（以下称用人单位）和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。

第三条职工连续工作满十二个月以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。

第四条年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

第五条职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

第六条职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

第七条职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

第八条职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一年度的年休假。

第九条用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

第十条用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

附：术语解释与法规链接（4）

用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

第十一条计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21□75天）进行折算。

前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前十二个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满十二个月的，按实际月份计算月平均工资。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。

第十二条用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

第十三条劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

第十四条劳务派遣单位的职工符合本办法第三条规定条件的，享受年休假。

被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的，不享受当年

的年休假；少于其全年应当享受的年休假天数的，劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

第十五条县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位执行条例及本办法的情况。

用人单位不安排职工休年休假又不依照条例及本办法规定支付未休年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的，由劳动行政部门申请人民法院强制执行。

第十六条职工与用人单位因年休假发生劳动争议的，依照劳动争议处理的规定处理。

第十七条除法律、行政法规或者国务院另有规定外，机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的职工，依照本办法执行。

船员的年休假按《中华人民共和国船员条例》执行。

第十八条本办法中的“年度”是指公历年度。

第十九条本办法自发布之日起施行。